



## Lettre d'information N° 40 – Mai 2016

*Cette lettre vous est proposée par votre partenaire INTERSUD et sera diffusée à ses fidèles clients*

### **La reprise d'entreprise : une culture à développer**

*Notre filiale lyonnaise Afreco, reprise en 2012, vient d'intégrer la société lyonnaise G2C et ses analystes. L'occasion de se pencher sur la reprise d'entreprises !*

Bonne nouvelle : la famille Intersud s'est récemment agrandie ! La société lyonnaise G2C, vient tout juste de rejoindre Afreco, filiale lyonnaise d'Intersud depuis 2012. Ses enquêteurs aguerris continueront de réaliser des enquêtes à valeur ajoutée synthétiques, notamment sur les entreprises personnelles, les artisans, les PME... Bien que concurrents, les dirigeants d'Intersud et de G2C se connaissaient, et s'estimaient, depuis un quart de siècle. C'est donc tout naturellement que le dirigeant de G2C s'est tourné vers Intersud-Afreco lorsqu'il a décidé de partir à la retraite. Il restera cependant quelques mois comme consultant pour assurer la transition managériale. Cette acquisition permet à Intersud de renforcer son pôle lyonnais et à G2C de bénéficier de la logistique d'Intersud.

Cet exemple le démontre à nouveau : la reprise d'entreprise est un facteur de pérennisation et de développement du tissu entrepreneurial. Et, partant, des emplois. Cela devrait même être, estime la BPCF, une cause nationale au même titre que la création d'entreprises.

### **Un marché peu dynamique**

Le marché de la reprise d'entreprises, pourtant, n'est pas très dynamique dans l'hexagone. Reprendre une entreprise n'est certes pas simple, comme nous l'évoquions l'an dernier lors d'une précédente newsletter. Comment valoriser le savoir-faire d'une entreprise ? S'assurer qu'elle a bien réalisé les investissements et démarches commerciales lui permettant de rester "dans la course" ? Passer au crible son bilan et ses engagements hors bilan ? Sécuriser la transition managériale et le portefeuille client ? Autant de questions qui supposent une étude approfondie des comptes et des stratégies, mais aussi une délicate gestion du facteur humain.

Pour autant, la conjoncture semble favorable : le niveau des taux d'intérêt est bas, de nombreux baby-boomers partent à la retraite... Mais, notent les experts d'Epsilon Research et du CNCFA dans le baromètre 2015 de la transmission de PME en France, -acquisitions portant sur des valeurs allant de 1 à 50 millions d'euros-, le marché des fusions et acquisitions de PME françaises est en baisse de 4% en volume après -14% en 2014. Et ce, alors même que les transactions ont progressé de 15% en volume en Europe. Les LBO (rachats par endettement) sont en baisse marquée, les grands groupes et les acquéreurs étrangers se montrant en revanche un peu plus actifs. Les prix des entreprises rachetées évoluent, eux, certes à la hausse, mais d'une façon bien moins marquée que dans la zone euro, même si les PME les plus attractives suscitent, elles, toujours la convoitise et la concurrence entre acquéreurs potentiels.

Or, parallèlement, les transmissions intrafamiliales sont environ deux fois moins fréquentes dans l'hexagone que dans les principaux pays de la zone euro : autrement dit, cette tendance peut signifier qu'un nombre croissant de PME ne trouvent tout simplement pas preneur.



## Peu d'entreprises en bonne santé disparaissent

La plus récente étude de la BPCE (qui se fonde sur des données de 2013) bat cependant en brèche les idées reçues sur le sujet : certes, de nombreuses entreprises disparaissent faute de repreneur. Mais la plupart du temps, elles étaient tout simplement en mauvaise santé. Et de fait, si 2,9% des entreprises ont cessé leur activité en 2013, seules 332 entreprises saines auraient fermé leurs portes en raison d'une carence de repreneur intéressé, selon la BPCE.

On est donc loin des chiffres impressionnants parfois avancés dans les débats publics. Dommage tout de même que plusieurs centaines d'entreprises en bonne santé disparaissent du paysage. Et, du reste, certaines entreprises en difficulté méritent aussi, parfois, d'être reprises, tant, une fois restructurées et intégrées dans un ensemble cohérent, elles peuvent créer, à nouveau, de la valeur.

## Inculquer la culture de la reprise

La loi Hamon sur l'économie sociale et solidaire à l'été 2014 avait voulu augmenter les chances de survie des PME en rendant obligatoire l'information du personnel sur les projets de cessions. Ses dispositions avaient été fort contestées à l'époque : ne risquait-on pas, en informant les salariés, de mettre en péril les projets de cession en négociation ? Ou de les ralentir ? Certains points ont cependant été peu à peu clarifiés et un guide pratique très clair est du [reste en téléchargement](#) sur le sujet. Concrètement, les PME de moins de 250 salariés doivent informer leur personnel de tout projet de vente au moins 2 mois avant une cession effective, faute de quoi, elles risquent une amende (mais non l'annulation de la transaction). Si ce délai doit permettre aux salariés de signifier leur éventuel intérêt, le vendeur n'est en revanche pas tenu de donner suite à leur offre. Les salariés informés sont tenus à la confidentialité, et tout manquement est considéré comme faute grave, pouvant mener au licenciement.

## Une mini-formation à la reprise d'entreprise pour tous les salariés

Une autre disposition, bien moins médiatique, mais peut-être plus importante à terme, a été précisée par décret en tout début d'année 2016 : désormais, toutes les PME doivent informer tous les trois ans leurs salariés des procédures générales de reprise d'une entreprise. Concrètement, cette information-précise les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, les formes juridiques que peut prendre une reprise par les salariés, les aides financières disponibles, les critères de valorisation fréquemment utilisés, et, enfin, une liste des organismes pouvant fournir un accompagnement. Bien entendu, l'entreprise doit, à cette occasion, donner des indications sur sa propre stratégie.

Si, pour l'instant, les effets de ces dispositions ne sont pas chiffrables, peut-être à long terme permettront-elles en revanche d'insuffler une nouvelle culture entrepreneuriale chez certains salariés. Qui se traduira sans doute par un léger accroissement des reprises d'entreprises par des salariés, mais aussi, tout simplement, par une meilleure compréhension des enjeux patrimoniaux de leur société. Ce qui, sans doute, est tout aussi primordial.

Mais, quel que soit le projet de reprise, Intersud réalise, à la demande, des enquêtes approfondies sur les entreprises qui suscitent votre intérêt !